

**ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI DAN
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS
JATIROTO KABUPATEN
WONOGIRI**



NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh :

CHANDRA WISNU UTOMO

B 100120148

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2016



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. A. Yani Tromol Pos 1 Pabelan Kartosuro Telp. (0271) 717417 Surakarta – 57102

SURAT PERSETUJUAN ARIKEL PUBLIKASI ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini pembimbing skripsi :

Pembimbing Utama : JATI WASKITO, S.E., M.Si.

Telah membaca dan mencermati artikel publikasi ilmiah yang merupakan ringkasan skripsi dari mahasiswi :

Nama : CHANDRA WISNU UTOMO

NIM : B 100120148

Jurusan : MANAJEMEN

Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI DAN
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PUSKESMAS JATIROTO KABUPATEN
WONOGIRI

Artikel tersebut layak dan dapat disetujui untuk dipublikasikan.

Demikian persetujuan ini dibuat, semoga dapat digunakan seperlunya.

Surakarta,..... Februari 2016

Pembimbing Utama

(Jati Waskito, S.E., M.Si.)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. H. Triyono, S.E., M.Si)

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai UPT PUSKESMAS Jatiroto Kabupaten Wonogiri. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai puskesmas yang berjumlah 34 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode *purposive sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah uji normalitas dan uji analisis regresi linier berganda dengan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Dalam penelitian ini data memenuhi untuk berdistribusi normal. Dari uji hipotesis didapatkan hasil bahwa Variabel komunikasi dan Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh yang signifikan dengan t hitung masing-masing sebesar 2,239 dan 2,465 terhadap kinerja pegawai. Pada uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel komunikasi dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,363 menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi dan kecerdasan emosional sebesar 36,3%

Kata kunci: Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of communication and emotional intelligence to employee performance UPT Puskesmas Wonogiri Jatiroto. The sample in this study is the health center staff totaling 34 respondents. The sampling technique in this research is purposive sampling method. Data analysis methods used were normality test and test multiple linear regression analysis with t-test, F, and the coefficient of determination (R^2). In this study the data meet for a normal distribution. Hypothesis tests showed that the variables of communication and emotional intelligence have significant influence with t respectively 2.239 and 2.465 on employee performance. In the F test showed that together communication and emotional intelligence variables significantly influence employee performance. The coefficient of determination (R^2) of 0.363 indicates that employee performance can be explained by communication and emotional intelligence by 36.3%

Keywords: Communication, Emotional Intelligence and Performance Officer

A. PENDAHULUAN

Mengelola SDM merupakan hal yang terpenting dalam agenda perusahaan. Perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang mampu dalam melihat SDM sebagai aset yang harus dikelola sesuai kebutuhan, karena SDM merupakan salah satu faktor produksi yang dimiliki oleh perusahaan. Perkembangan IPTEK dan derasnya arus globalisasi telah membawa perubahan-perubahan dan menciptakan paradigma baru di tempat kerja maupun di dunia kerja. Organisasi tidak hanya semata-mata mengejar pencapaian produktivitas yang tinggi saja, tetapi juga lebih memperhatikan kinerja dalam proses pencapaiannya. Dengan demikian kinerja (*performance*) merupakan faktor kunci atau faktor yang terpenting bagi setiap individu dan organisasi dalam pencapaian produktivitas. Kinerja adalah suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan.

Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja, sebab komunikasi yang tidak baik mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antar karyawan, dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama dan juga kepuasan kerja. Selain adanya komunikasi yang berjalan dengan baik salah satu yang menunjang efektivitasnya kinerja karyawan adanya unsur-unsur dari kecerdasan emosional. Menurut Goleman (2005) menunjukkan sederetan bukti penelitian bahwa kecerdasan otak bukanlah prediktor yang

dominan dalam perkembangan karir seseorang, melainkan adalah kecerdasan emosional. Semakin tinggi jabatan seseorang dalam suatu perusahaan, maka semakin krusial peran kecerdasan emosional karena seorang dengan jabatan yang tinggi maka tanggung jawabnya semakin besar. Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka diambil judul penelitian yaitu “**Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Puskemas Jatiroto Kabupaten Wonogiri**”.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tugas yang ingin dan harus dicapai, begitu juga dengan organisasi karena orang ingin memperoleh keuntungan usaha. Dalam mencapai tujuan organisasi sangat dipengaruhi perilaku organisasi (*organization behavior*), yang merupakan pencerminan dari perilaku (*behavior*) dan sikap (*attitude*) para pelaku yang terdapat dalam organisasi. Oleh karena itu keberhasilan dalam mencapai tujuan dari suatu organisasi perusahaan banyak bergantung kepada perilaku dan sikap orang-orang yang mensinergikan berbagai sumber, termasuk sumberdaya manusia, sumberdaya alam, ilmu pengetahuan dan teknologi. Suatu perusahaan yang sudah mengalami perkembangan yang besar selain memiliki karyawan sebagai tenaga kerja, juga memperhatikan peningkatan hasil kinerja. Hasil kinerja merupakan sarana untuk menjadi tolak ukur untuk mengembangkan perusahaan.

2. Komunikasi

Bermacam-macam definisi komunikasi yang dikemukakan orang untuk memberikan batasan terhadap apa saja yang dimaksud dengan komunikasi, sesuai dari sudut mana mereka memandangnya. Dikutip Sekarningtyas (2011) mengatakan bahwa komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain. Salleh (2003) mendefinisikan kompetensi komunikasi sebagai sejumlah kemampuan, selanjutnya, disebut *resources*, yang dimiliki seorang komunikator untuk digunakan dalam proses komunikasi. Definisi ini merupakan pendekatan strategi, berorientasi terhadap kompetensi yang menekankan pengetahuan dan kemampuan.

3. Kecerdasan Emosional

Dunia kerja mempunyai berbagai masalah yang harus dihadapi oleh karyawan, misalnya persaingan yang ketat, tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman, dan masalah hubungan dengan oranglain. Masalah-masalah tersebut dalam dunia kerja bukanlah hal yang membutuhkan kemampuan intelektual, tetapi dalam menyelesaikan masalah tersebut dibutuhkan kemampuan emosi atau kecerdasan emosi yang lebih banyak diperlukan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi adalah suatu kemampuan yang dimiliki individu untuk dapat menggunakan perasaannya secara optimal guna menghadapi dirinya sendiri dan tekanan lingkungan sekitarnya.

4. Hipotesis

H₁ : Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

H₂ : Kecerdasan Emosional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja.

C. METODE PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Jatiroto Kabupaten Wonogiri sebanyak 34 orang. Sedangkan sampel yang diambil pada penelitian ini adalah seluruh populasi dari jumlah pegawai Puskesmas Jatiroto Kabupaten Wonogiri.

2. Jenis Data dan Sumber Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer. Data yang digunakan merupakan data yang langsung diambil dari obyek penelitian yang didapatkan dari jawaban responden melalui pengisian kuisioner yang sudah dibuat oleh penulis. Quisioner merupakan metode pengumpulan data dengan mempersiapkan daftar pertanyaan yang akan diajukan sehingga jelas dalam pengambilan sampel itu. Wawancara merupakan metode pengambilan data langsung bertanya pada responden. Wawancara ini hanya sebagai pendamping dari quisioner karena dalam memperoleh data harus adanya komukatif agar dalam memberikan pertanyaan yang diajukan bisa diisi dengan sebenarnya dan nyaman.

3. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode *Purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik *non probability sampling* yang lebih tinggi kualitasnya dan merupakan pengembangan atau penyempurnaan dari metode-metode sebelumnya, dimana peneliti telah membuat kisi-kisi atau batas-batas berdasarkan ciri-ciri subyek yang akan dijadikan sampel penelitian (Supardi, 2005) pengambilan sampel anggota populasi dilakukan dengan pertimbangan tertentu.

4. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

a. Variabel Dependen adalah Kinerja

Segala hasil aktivitas dalam melakukan pekerjaan sebagai pegawai dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

b. Variabel Independen, yaitu :

a) Variabel Komunikasi

Komunikasi adalah kemampuan seseorang individu dalam mengirimkan pesan-pesan yang dapat mengubah tingkah laku seseorang dalam mendukung pencapaian tujuan.

b) Variabel Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam menyelaraskan, memahami dan secara efektif dalam mengelola

emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungan dengan orang lain.

c. Alat Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan keabsahan alat ukur yang digunakan.

2. Uji Realibitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2005).

d. Metode Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen, dan variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Apabila besarnya *Kolmogorov Smirnov* (K-S) yang digunakan untuk menguji normalitas residual memiliki tingkat signifikansi diatas 0,05 berarti dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal (Ghozali, 2011).

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2006), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya

korelasi antar variabel independen atau tidak. Model regresi yang baik tidak akan terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah penyebaran titik data populasi pada bidang regresi tidak konstan yang bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011).

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian dengan analisis regresi linear berganda digunakan untuk pengujian hipotesis yang menyatakan hubungan fungsional antara variabel independen dengan dependen.

3. Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dan menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen.

4. Uji Regresi Simultas (F)

Apabila nilai F_{hitung} hasil regresi $<$ nilai F_{tabel} , maka H_0 tidak ditolak. Tetapi, apabila nilai hitung hasil regresi $>$ nilai F_{tabel} , maka H_a diterima (Ghozali, 2011).

5. Uji Regresi Parsial (uji t)

Nilai t regresi merupakan pengujian masing-masing variabel independen yang dilakukan untuk melihat apakah masing-masing

variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen secara individual dengan derajat signifikansi 5% antara t_{hitung} dengan t_{tabel} , serta jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima sedangkan apabila $probability\ t > 0,05$ maka H_a ditolak, sebaliknya jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak sedangkan $probability\ t <$ dari 0,05 maka H_a diterima (Kurniawati, 2010).

6. Koefisien Determinasi (uji R

Menurut Tanjungsari (2012), koefisien determinasi merupakan proporsi dari variasi perubahan total variabel dependen yang mampu dijelaskan oleh variasi perubahan variabel independen yang berguna untuk mengetahui besarnya presentase dari model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini apakah telah mampu menjelaskan informasi yang terkandung di dalam data yang ada dengan cara menghitung besarnya pengaruh langsung dari tiap-tiap variabel independen terhadap variabel dependen.

D. HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian ini untuk variabel komunikasi memiliki berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bahwa komunikasi sangat antar bawahan dan atasan sangat dibutuhkan dalam menjaga kinerja karena dengan adanya komunikasi, seorang bawahan pasti bisa menyalurkan pendapat maupun keluhan untuk menjaga kinerja pegawai. Hasil penelitian ini untuk variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja pegawai. Dengan penelitian ini perusahaan diharapkan kedepannya tetap konsisten terhadap kecerdasan emosional.

E. KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.363. Berarti bahwa variasi perubahan variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi dan kecerdasan emosional sebesar 36,3%. Sedangkan sisanya sebesar 63,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.
2. Model yang digunakan dalam penelitian ini tepat (*Fit*) karena nilai F_{hitung} ($9,959$) $>$ F_{tabel} ($4,17$) dengan nilai probabilitas sebesar $0,000$ ($<0,005$).
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, untuk variabel komunikasi ($t_{hitung}= 2,239$), kecerdasan emosional ($t_{hitung}= 2,465$) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis pertama dan kedua terbukti kebenarannya.

F. SARAN

1. Bagi Perusahaan
 - a. Waktu istirahat sebaiknya ditambah, agar para pegawai lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 - b. Komunikasi antara bawahan dan atasan harus tetap dijaga karena supaya karyawan tetap bisa saling memotivasi satu sama lain.
 - c. Kecerdasan emosional harus dipertahankan oleh karyawan agar konsumen bisa merasakan puas dengan pelayanan yang diberikan dan tidak terjadi miss komunikasi.

2. Bagi Penelitian Mendatang

- a. Pengisian kuesioner sebaiknya dilakukan bukan pada jam istirahat.
- b. Bagi penelitian yang akan datang, disarankan untuk menambah subjek tempat agar lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Berger. 1997. "Coordination and Gender Influences on the Perceived Competence of Children". *Journal Adapted Physical Activity Quartely (APAQ)* p. 210-22.
- Cooper, R.K.dan Sawaf, A. (2002). *Executive EQ Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta : Penerbit Gramedia Pustaka Utama.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Model Persamaan Struktural: Konsep Aplikasi dengan Amos 19.0*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Goleman, D., Boyatzis, R., McKee, A. (2002). *Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence*. Boston: Harvard Business School Press.
- Goleman, Daniel, (1999). *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel, (2005). *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-15*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Ismuhadjar. 2006. "Pengaruh motivasi kerja, komunikasi antar pribadi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pejabat struktural dan dosen tetap di beberapa perguruan tinggi swasta di jakarta". *Disertasi*. Jakarta: UPI Y.AI.
- Kartikandari, Darufitri. 2002. "Pengaruh Motivasi, Iklim Organisasi, EQ dan IQ Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus DPU dan SETDA di Kabupaten Bantul". *Jurnal Kajian Bisnis dan Manajemen*. Vol. 4. No. 2. p. 41-48.

- Khoiriyah, Lilik. 2009. "Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. AJI BALI JAYAWIJAYA SURAKARTA". *Skripsi*. Surakarta: UMS.
- Marpaung, Rio dan Rumandong, Citra. 2013. "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Angkasa Pura Ii Cabang Ssk Ii Pekanbaru". *Jurnal Pekbis*. Pekanbaru Riau: Universitas Riau.
- Muhammad, Arni. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara,
- Muryanto, Eko. 2011. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Kantor Penangawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Se-Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta)". *Skripsi*. Surakarta: UNS
- Pambudi, Rifki. 2014. "Pengaruh Faktor-Faktor Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Bappeda Kota Semarang)". *Skripsi*. Semarang: UNDIP.
- Pavitt C, Haight. 1990. "The Ideal Communication as the basic for competence judgments of self and friend". *Communication Repots, Vol 3, issue 1. P. 9-14*
- Payne, H.J., 2005. "Reconceptualizing Social Skills in Organizations : Exploring the Relationship Between Communication Competence, Job performance and supervisory roles". *Journal of Leadership & Organizational Studies, Vol 11, No. 2*
- Richmond, et.al., 2007. "Communication Traits in First and Second Language: Puerto Rico" *Journal WCA Conference*.
- Risma, Devi . 2012. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan : Penelitian Eksperimen". *Educhild. Vol.1 No.1*. Riau: FKIP UNRI.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks
- Rowley, R. D. (2002). Communication Competence: The Essence of Aligning Action. Retrieved Oktober 25, 2013, from <http://www.algningaction.com/comcomp.html>.
- Rowley, R. D. 2002. Communication Competence: The Essence of Aligning Action. Retrieved Oktober 25, 2013, from <http://www.algningaction.com/comcomp.html>.

- Salleh, Moh Lailawati., (2003) "Communication Competence: A Malaysian Perspective". *Journal Communication A publication and Asian Communication*, Vol 11 No. 3 pp. 303-312
- Sekarningtyas, Dyah Ayu. 2011. "Analisis Pengaruh Komunikasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada dinas perhubungan, komunikasi, dan informatika Kab. Pemalang)". *Skripsi*. Semarang: UNDIP.
- Spitzberg, B.H., & Cupach.W.R. 1984. " Interpersonal Communications Competence" *Baverly Hills*. CA: Sage
- Sugiyono (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-15. Bandung: CV Alfabeta.
- Supardi. 2005. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII press
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat,
- Wiyono, Gendro. 2011. *Merancang penelitian Bisnis dengan alat analisis SPSS 17.0 dan SmartPLS 2.0*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Yussi Rapareni. 2013 "Analisis Pengaruh Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Radio Republik Indonesia Palembang". *Jurnal Ekonomi Dan Informasi jenius*.